

GAMBARAN TINGKAT PROKRASTINASI KERJA PADA PEGAWAI PDAM TIRTA KENCANA SAMARINDA

OVERVIEW OF WORK PROCRASTINATION LEVELS AT PDAM TIRTA KENCANA EMPLOYEES IN SAMARINDA

Muhammad Abdul Kholil

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: marioabdul14@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Tingkat Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai yang bekerja PDAM Tirta Kencana Samarinda. Subjek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PDAM Tirta Kencana Samarinda. Sampel penelitian berjumlah 60 orang dengan teknik sampling aksidental yang dalam kelompok penarikan sampel nonprobabilitas. Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan hasil uji One Simple Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai A_{simp} . Sig (2-tailed) 0,088 nilai tersebut $>0,05$ maka variabel prokrastinasi kerja normal dan memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian mewakili seluruh populasi. Hasil Frekuensi Prokrastinasi kerja terdapat 8 orang dengan presentasi 13% berada dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 12 orang dengan presentasi 20% berada dalam kategorisasi tinggi, sebanyak 25 orang dengan presentasi 42% berada dalam kategorisasi sedang, sebanyak 9 orang dengan presentasi 15% berada dalam kategorisasi rendah dan sebanyak 6 orang dengan presentasi 10% berada dalam kategorisasi sangat rendah. Dari hasil sebaran angket tersebut dapat digambarkan prokrastinasi bekerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda hanya sebesar 33% untuk kategori sangat tinggi dan tinggi, ini menggambarkan bahwa tidak banyak karyawan yang menunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, presentasi karyawan dengan tingkat prokrastinasi rendah dan sangat rendah yaitu sebesar 34%. Sisanya memiliki presentasi prokrastinasi yang sedang dengan 42% yang menandakan penundaan pekerjaan dalam perusahaan tersebut cukup besar.

Kata Kunci: Prokrastinasi kerja, penundaan

Abstract: This research aims to determine the description of the level of work procrastination in employees who work PDAM Tirta Kencana Samarinda. The subjects of this study were employees who worked at PDAM Tirta Kencana Samarinda. The research sample consisted of 60 people with accidental sampling techniques which were in the non-probability sampling group. The data obtained based on the results of descriptive analysis shows the results of the One Simple Kolmogorov-Smirnov Test, A_{simp} values were obtained. Sig (2-tailed) 0.088 value > 0.05 then the variable is normal work procrastination and meets the normality test requirements and the research sample represents the entire population. The results of the frequency of work procrastination there are 8 people with presentations 13% are in the very high category, as many as 12 people with presentations 20% are in high categorization, as many as 25 people with presentations 42% are in the medium categorization, as many as 9 people with presentations 15% are in categorization is low and as many as 6 people with a presentation of 10% are in very low categorization. From the results of the questionnaire distribution, it can be described that the work procrastination for PDAM Tirta Kencana Samarinda employees is only 33% for the very high and high categories, this illustrates that not many employees postpone the work that has been given to them, employee presentations with low and very low procrastination levels namely by 34%. The rest have moderate procrastination presentations with 42%, indicating a significant delay in employment within the company.

Keywords: Work procrastination, delay.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan termasuk PDAM. Setiap pegawai PDAM telah diberikan pembinaan dan pengembangan potensi. Setiap pegawai PDAM diharapkan dapat memiliki etos kerja dengan disiplin waktu yang tinggi serta dapat meningkatkan kinerja. Sebagai suatu organisasi, PDAM Tirta Kencana Samarinda dalam mengemban tugas dan kewajiban untuk mengelola air minum bagi kepentingan masyarakat berupaya meningkatkan kinerja melalui upaya manajemen sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki.

Menurut Thoha (Rahmawati, 2015) bahwa sebesar 60% pekerja belum menunjukkan perilaku kerja seperti yang diharapkan, salah satu perilaku yang muncul adalah menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Ghufron dan Risnawita (2011) mengatakan setiap orang memiliki kecenderungan untuk menunda sebuah pekerjaan atau prokrastinasi. Kurniawati dan Astuti (Nurhayati, 2015) mengatakan apabila seseorang pegawai menunda pekerjaan atau melakukan prokrastinasi, maka pekerjaan tersebut menumpuk dan akan membebani pekerja. Sejalan dengan penelitian Aitken (Afriwanda dan Yanladila, 2015) membuktikan bahwa seorang prokrastinator akan mengalami ketidaknyamanan psikologis, seperti rasa bersalah dan penyesalan yang mendalam akibat tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Anoraga (2011), Keberhasilan pegawai dalam bekerja sangat tergantung pada motivasi, kesungguhan, disiplin, dan keterampilan kerja yang dimilikinya dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dengan menghargai waktu yang ada pada saat bekerja. Seorang pegawai yang memiliki perilaku menghargai waktu akan mampu bekerja secara efisien. Efisien

diartikan sebagai cermat dan tidak membuang-buang waktu. Pedoman bekerja yang efisien diantaranya seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, serta membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika. Hal ini menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu.

Prokrastinasi merupakan perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika menghadapi suatu tugas (Ghufron dan Risnawita, 2011). Prokrastinasi menurut Erde (Afriwanda dan Yanladila, 2015) merupakan suatu permasalahan terlambat, menunda memulai, menunda mengakhiri dan menunda mengerjakan suatu tugas.

Menurut Burka dkk (Ghufron dan Risnawita, 2011), menyatakan bahwa procrastinator memandang tugas sebagai sesuatu yang berat dan tidak menyenangkan. Oleh karena itu, seseorang merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya secara memadai sehingga menunda-nunda menyelesaikan tugas tersebut.

Savira dan Yudi (2013) juga menyatakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas. Namun, individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu mengerjakan tugas, antara rencana dan aktualisasi sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM Tirta Kencana merupakan salah satu unit usaha milik Pemerintah Kota Samarinda. PDAM Tirta

Kencana Samarinda memiliki visi yakni menjadi penyedia air minum terbaik di Indonesia melalui pelayanan yang baik dan menjadi kebanggaan karyawan dan masyarakat serta memiliki misi meningkatkan mutu dan pelayanan demi kepuasan masyarakat, menjadi tempat karyawan untuk berprestasi dan mengembangkan diri serta menjadi salah satu aset kebanggaan masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Samarinda sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mengemban tugas dan kewajiban untuk mengelola air minum bagi kepentingan masyarakat/pelanggan tidak luput dihadapkan pada tuntutan untuk senantiasa mampu memberikan pelayanan yang unggul dalam upaya peningkatan kepuasan para pelanggan. Banyak pelanggan PDAM Tirta Kencana Samarinda yang mengeluh karena kecilnya air yang sampai ke bak penampungan, tak hanya itu air tersebut juga keruh dan berwarna kekuningan sehingga wadah penampungan air PDAM harus dibersihkan (Data PDAM Tirta Kencana Samarinda, 2019).

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa sepanjang bulan Januari- Februari 2019 terdapat 76 laporan keluhan. Sedangkan sepanjang bulan Maret pertanggal 14 Maret 2019 di PDAM Tirta Kencana Samarinda, terdapat 30 kasus laporan keluhan. Salah satu keluhan utamanya adalah lama menunggu antrian untuk pemasangan sambungan air dan gangguan teknis. Laporan keluhan yang telah masuk akan ditanggapi paling cepat 1 minggu dan paling lama menunggu hingga 1 bulan. Sepanjang bulan Januari-Februari 2019 terdapat 20 kasus penundaan pemasangan baru, 15 kasus penundaan penyambungan yang terputus (Data PDAM Tirta Kencana Samarinda, 2019).

Rumusan Masalah

Bagaimana tingkat Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran tingkat Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda.

LANDASAN TEORI

Pengertian Prokrastinasi Kerja

Istilah prokrastinasi digunakan untuk menunjukkan suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Istilah ini pertama kali digunakan oleh Brown dan Holzman (Ghufron dan Rini, 2011).

Burka dan Yuen (Ghufron dan Rini, 2011), menyatakan bahwa prokrastinasi adalah apabila seseorang melakukan penundaan sebagai kebiasaan atau pola yang menetap ketika menghadapi suatu tugas dan disebabkan oleh adanya keyakinan-keyakinan irasional dalam memandang tugas.

Ghufron dan Rini (2011) menyatakan bahwa prokrastinasi sebagai salah satu perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika menghadapi tugas. Tidak peduli apakah penundaan tersebut mempunyai alasan atau tidak. Ghufron dan Rini (2011) juga menambahkan bahwa prokrastinasi sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

Ciri-ciri Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferrari (Ghufron dan Rini, 2011) prokrastinasi dapat diukur dan diamati dengan ciri-ciri prokrastinasi diantaranya adalah: 1) Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, 2) Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas 3) Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, 4) Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prokrastinasi Kerja

Ghufron dan Rini (2011) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi 2 macam, yaitu faktor internal atau faktor yang terdapat dalam diri individu, meliputi: 1) Kondisi fisik individu, 2) Kondisi psikologis Individu, dan faktor eksternal atau faktor yang terdapat dari luar individu, meliputi: 1) Gaya pengasuhan orang tua, 2) Kondisi lingkungan yang rendah pengawasan.

Bentuk-bentuk Prokrastinasi Kerja

Menurut Hayyinah (Izzah, 2008) berdasarkan fungsinya mengungkapkan bahwa prokrastinasi kerja ada dua bentuk: 1) Prokrastinasi fungsional yaitu penundaan pelaksanaan tugas untuk mencari data yang lebih lengkap sehingga tugas yang di kerjakan sempurna yaitu penundaan yang disertai alasan yang kuat, mempunyai tujuan pasti sehingga tidak merugikan, bahkan berguna untuk melakukan suatu upaya konstruktif agar suatu tugas dapat diselesaikan dengan baik. 2) Prokrastinasi disfungsional yaitu penundaan penyelesaian tugas tanpa ada arah yang jelas. Prokrastinasi ini merupakan prokrastinasi yang tidak berguna.

Hipotesis

Berdasarkan penjabaran dari teori dan studi pendahuluan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah “Adanya tingkat Prokrastinasi Kerja yang tinggi, sedang, dan rendah pada pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda”.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu bagian yang menjelaskan bagaimana data dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang penting dalam data tersebut FMIPA 2000 (Taniredja,2012). Statistika deskriptif

biasa digunakan pada penelitian yang hanya memiliki satu variabel, statistika deskriptif menyajikan data dalam bentuk tabel dan grafis. Statistika deskriptif ini juga meringkas dan menjelaskan data yang disajikan dalam tiga hal utama untuk menggambarkan distribusi letak data, variasi data dan bentuk data (Taniredja,2012).

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda yang berhubungan dengan pelayanan di kantor maupun di lapangan sebanyak 120 orang. Teknik sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling aksidental yang dalam kelompok penarikan sampel nonprobabilitas sebanyak 60 orang.

Pengembangan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Aitken Procrastination Inventory* (API) yang disusun Aiken (1982) yang terdiri dari 19 aitem. Skala *Aitken Procrastination Inventory* (API) ini didapat dalam Towers (2000) yang digunakan untuk penelitiannya di Massey University, New Zealand. Kemudian skala *Aitken Procrastination Inventory* (API) diadaptasi oleh peneliti yang disesuaikan dengan teori dari Ferrari (1995) berdasarkan aspek-aspek prokrastinasi yaitu, *Preceived Time* (penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas pekerjaan yang dihadapi), *Perceived Deadline* (keterlambatan dalam mengerjakan tugas pekerjaan), *Itention Action* (kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual), dan *Perveived Priority* (melakukan aktivitas lain

Teknik Analisa Data

Penulis menggunakan Teknik Analisa Deskriptif yang berguna untuk mengetahui gambaran bagaimana besar frekuensi prokrastinasi pada karyawan PDAM Tirta kencana Samarinda. Penelitian ini menggunakan analisis

statistik dengan program komputer Statistical Product and Social Scienced (SPSS) versi 20.0

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang di olah dan di analisis dengan cara computerized menggunakan aplikasi SPSS 20.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Frekuensi responden laki-laki dan perempuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pada tabel di atas jumlah responden laki-laki sebanyak 33 orang dengan presentasi 55%. Jumlah responden perempuan sebanyak 27 orang dengan presentasi 45%.

Tabel 5. Deskriptif Prokrastinasi Kerja

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Usia	17	40	28	4,35	0,5	0,729
Nilai hasil	32	60	48	5	0,728	0,608

Pada tabel di atas dapat kita lihat untuk usia nilai *skweness* yaitu $0,5 > 0,05$ maka item dalam penelitian ini dinyatakan normal dan dinyatan mewakili dari seluruh usia yang diteliti. Kemudian hasil keseluruhan item nilai *skewness* nya sebesar $0,728 > 0,05$ maka seluruh item dinyatakan normal dan item dianggap mewakili seluruh populasi.

Tabel 6. Distribusi Presentase Skor Prokrastinasi Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Presentase
$X \geq M + 1,5 \text{ SD}$	$X \geq 53$	Sangat Tinggi	8	13%
$M + 0,5 \text{ SD} < X < M + 1,5 \text{ SD}$	$52 < X < 50$	Tinggi	12	20%
$M - 0,5 \text{ SD} < X < M + 0,5 \text{ SD}$	$49 < X < 46$	Sedang	25	42%
$M - 1,5 \text{ SD} < X < M - 0,5 \text{ SD}$	$45 < X < 42$	Rendah	9	15%
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$X \leq 41$	Sangat Rendah	6	10%
Jumlah			60	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Prokrastinasi kerja terdapat 8 orang dengan presentasi 13% berada dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 12 orang dengan presentasi 20% berada dalam kategorisasi tinggi, sebanyak 25 orang dengan presentasi 42% berada dalam kategorisasi sedang, sebanyak 9 orang dengan presentasi 15% berada dalam kategorisasi rendah dan sebanyak 6 orang dengan presentasi 10% berada dalam kategorisasi sangat rendah. Maka dapat disimpulkan karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda memiliki prokrastinasi kerja sedang dengan frekuensi sebanyak 25 orang dengan presentasi 42%. Namun pada tabel di atas didapat juga frekuensi sangat tinggi sebesar 15% dengan total 8 orang dan tinggi sebesar 20% dengan total 12 orang, jadi jika total keseluruhan di gabung terdapat 33% dengan 20 orang yang masuk kategori sangat tinggi dan tinggi. Pada hasil ini maka hasil sangat tinggi, tinggi dan sedang dirasa penelitiimbang, karena hampir separuh dari sample yang ada termasuk prokrastinasi yang tinggi.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	P	Ket
Prokrastinasi kerja	1,245	0,090	Normal

Prokrastinasi kerja dengan uji *One Simple Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Aximp. Sig (2-tailed)* 0,088 nilai tersebut $>0,05$ maka variabel prokrastinasi kerja normal dan memenuhi persyaratan uji normalitas dan sample penelitian mewakili seluruh populasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan frekuensi prokrastinasi kerja terdapat 8 orang dengan presentasi 13% berada dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 12 orang dengan presentasi 20% berada dalam kategorisasi tinggi, sebanyak 25 orang dengan presentasi 42% berada dalam kategorisasi sedang, sebanyak 9 orang dengan presentasi 15% berada dalam kategorisasi rendah dan sebanyak 6 orang dengan presentasi 10% berada dalam kategorisasi sangat rendah (tabel 4). Maka dapat disimpulkan karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda memiliki prokrastinasi kerja sedang dengan frekuensi sebanyak 25 orang dengan presentasi 42%. Dari hasil sebaran angket tersebut dapat digambarkan prokrastinasi bekerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda hanya sebesar 33% untuk kategori sangat tinggi dan tinggi, ini menggambarkan bahwa tidak banyak karyawan yang menunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, presentasi karyawan dengan tingkat prokrastinasi rendah dan sangat rendah yaitu sebesar 34%. Sisanya memiliki presentasi prokrastinasi yang sedang dengan 42% yang menandakan penundaan pekerjaan dalam perusahaan tersebut cukup besar.

Frekuensi sangat tinggi sebesar 15% dengan total 8 orang dan tinggi sebesar 20% dengan total 12 orang, jadi jika total keseluruhan di gabung terdapat 33%

dengan 20 orang yang masuk kategori sangat tinggi dan tinggi. Pada hasil ini maka hasil sangat tinggi, tinggi dan sedang dirasa penelitiimbang, karena hampir separuh dari sample yang ada termasuk prokrastinasi yang tinggi.

Maka untuk menggali lebih dalam gambaran prokrastinasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana maka peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada 2 orang karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Kencana. Peneliti mewawancarai 1 orang laki – laki dan 1 orang perempuan. Kesimpulan yang peneliti dapat dari hasil wawancara terhadap 2 orang tersebut yaitu kurangnya koordinasi antara team staff admin dengan team staff yang bekerja di lapangan sehingga membuat salah satu penundaan pekerjaan terjadi, ketika dari team lapangan menerima banyak keluhan mengenai banyaknya pipa bocor, pemutusan air dan pemasangan baru dari masyarakat tetapi belum ada perintah atau pemberitahuan lebih lanjut mengenai administrasi yang harus diselesaikan dari admin maka membuat team lapangan mengabaikan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Kemudian faktor kurangnya koordinasi dalam tim dan disiplin, kebanyakan dari kita sangat tidak suka menunggu, maka seperti itu pula yang terjadi pada karyawan PDAM Tirta Kencana, terkadang dalam satu tim ada saja yang masih menggunakan jam karet alias terlambat maka membuat karyawan yang lain malas dan menunda untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya bisa di lakukan pada hari itu juga karena ada yang telat maka dilakukan keesokkan harinya, atau ada juga yang mencuri waktu untuk bermain game atau bermain media sosial seperti instagram, facebook, tiktok WhatsApp yang membuat pekerjaan tertunda.

Dari hasil observasi dan wawancara yang di lakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam suatu perusahaan atau instansi 30% prokrastinasi

sangat tinggi itu sangat mengkhawatirkan karena setiap pekerjaan dalam perusahaan atau instansi dilakukan secara berkaitan satu dengan yang lainnya, jika 1 atau 2 orang saja yang melakukan penundaan pekerjaan maka akan berpengaruh pada karyawan lainnya.

KESIMPULAN

Dari hasil uji normalitas dengan uji *One Simple Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Aximp. Sig (2-tailed)* 0,090 (tabel 5) nilai tersebut $>0,05$ maka variabel prokrastinasi kerja normal dan memenuhi persyaratan uji normalitas dan sample penelitian mewakili seluruh populasi.

Frekuensi Prokrastinasi kerja terdapat 8 orang dengan presentasi 13% berada dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 12 orang dengan presentasi 20% berada dalam kategorisasi tinggi, sebanyak 25 orang dengan presentasi 42% berada dalam kategorisasi sedang, sebanyak 9 orang dengan presentasi 15% berada dalam kategorisasi rendah dan sebanyak 6 orang dengan presentasi 10% berada dalam kategorisasi sangat rendah (tabel 4). Maka dapat disimpulkan karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda memiliki prokrastinasi kerja dominan sedang dengan frekuensi sebanyak 25 orang dengan persentasi 42% (tabel 6).

SARAN

Bagi Karyawan

Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda untuk bisa mengurangi Prokrastinasi yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah membangun motivasi diri untuk selalu antusias dalam pekerjaan, seperti tim pelayanan untuk senantiasa merasa bangga dalam melayani pelanggan sebagai tanggung jawabnya agar mengurangi daftar laporan pelanggan yang ditangguhkan, berkas double ataupun pelanggan yang masuk kategori darurat, serta melakukan sharing terhadap

karyawan lain dengan masalah yang berbeda di lapangan guna menambah wawasan di lapangan.

Bagi Perusahaan

Prokrastinasi Kerja bukan hanya merupakan suatu keadaan yang alami tetapi suatu keadaan yang dibuat atau diciptakan, sehingga peranan manajemen dalam membawa karyawan untuk tidak melakukan prokrastinasi kerja sangat penting. Perusahaan dapat melakukan perbaikan untuk mengurangi prokrastinasi di lingkungan kerja, salah satu caranya adalah dengan membangun suasana kerja yang lebih nyaman, membangun kerjasama yang baik dan saling membantu, hal itu bisa dilakukan di manapun, sebagai contoh perusahaan mengadakan pertemuan atau gathering yang berisikan masing-masing tim pelayanan di luar rapat resmi dan saling bertukar pikiran dengan lebih santai serta berbagi dukungan sosial antara satu karyawan dengan yang lainnya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam faktor-faktor serta berbagai dimensi yang ada dalam prokrastinasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Izzah, I. 2008. Hubungan Tingkat Motivasi Kerja Dengan Tingkat Prokrastinasi Kerja Karyawan Di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang.
- Nurhayati. 2015. *Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir*. eJournal Psikologi, 3, (2) 2015 : 492 – 503. ISSN 0000-0000, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.

Rahmawati, T. 2015. *Hubungan antara kematangan emosi dan toleransi stress dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di kantor pusat Universitas Sebelah Maret Surakarta*. Universitas Sebelas Maret, 1-13

Savira, F., & Suharsono, Y. 2013. *Self-Regulated (SLR) dengan prokrastinasi akademik pada siswa akselerasi*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 1(1), 65- 74.

